

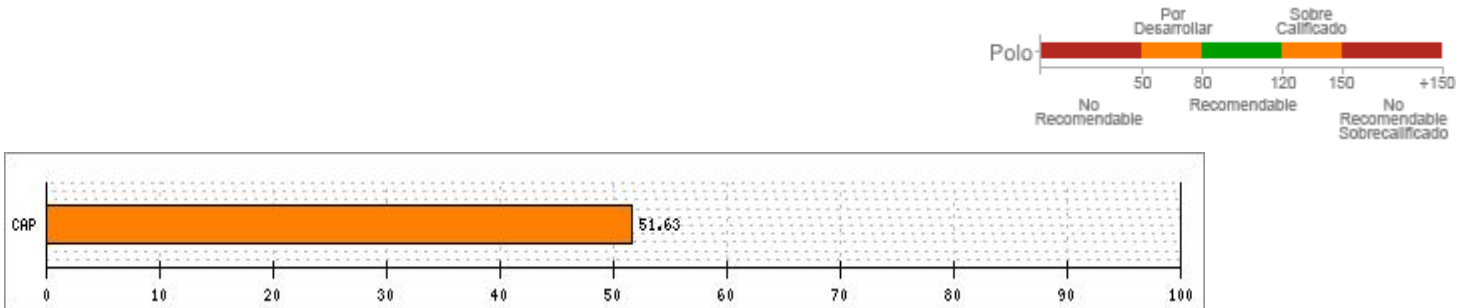
Datos Personales

TRABAJADORA SOCIAL DIC 2015

No. Identificación :	1716912736
Nombres :	GISSELA FERNANDA
Apellidos :	HERRERA PILAJO
Dirección :	AV. SIMON BOLIVAR Y CARLOS AVALOS
Teléfono :	
Celular :	0984582811
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	TRABAJO SOCIAL
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1981-07-26

Distribución Psicodinámica

TRABAJADORA SOCIAL DIC 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

ES DESARROLLABLE para:

- Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **estar por desarrollar** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve el oficio u ocupación.
- Las unidades de competencia asociadas al perfil.
- El contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales el candidato debe demostrar capacidad para ejecutar una determinada tarea.
- El desempeño de las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

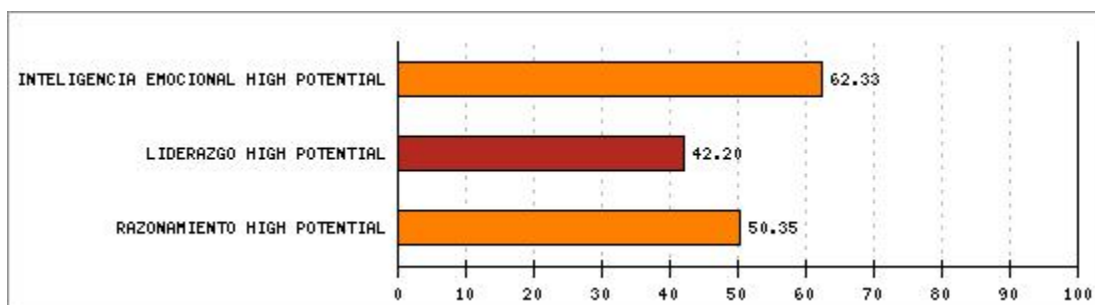
	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	LIDERAZGO	5.16	10.00

Análisis por Competencia

TRABAJADORA SOCIAL DIC 2015

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	INTELIGENCIA EMOCIONAL HIGH POTENTIAL	6.23	10.00	62.33%
2	LIDERAZGO HIGH POTENTIAL	4.22	10.00	42.20%
3	RAZONAMIENTO HIGH POTENTIAL	5.04	10.00	50.35%



Interpretación de Competencias

TRABAJADORA SOCIAL DIC 2015 ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

INTELIGENCIA EMOCIONAL HIGH POTENTIAL

Valor Requerido: 10.00 Valor Obtenido: 6.23 Porcentaje: 62.33%

NIVEL DESARROLLADO

Es la determinación o pronóstico de las posibilidades de desarrollo de una persona para estimar, qué tipo de puestos puede llegar a alcanzar en una organización y consecuentemente encaminarle en su trayectoria profesional. Supone un proceso determinante en la estrategia de la empresa, al establecer con criterios objetivos, qué personas pueden ser competentes para ocupar los puestos/roles de impacto en la organización.

Siendo así, la persona evaluada se encuentra en el rango adecuado para desarrollar su potencial en el siguiente eje:

El eje que se describe de esta persona es el de la **INTELIGENCIA EMOCIONAL**, se refiere a que tiene buena capacidad de resistir el impulso, deseo o tentación de llevar a cabo algún acto que puede ser perjudicial para sí mismo o para los demás, es muy probable que sea imperturbable, tranquila, prudente y que no actúe en base a las emociones del momento, ya que es capaz de manejarlas adecuadamente. Sabe controlar su comportamiento en situaciones de incomodidad, conflicto y/o peligro. Se guía más por el razonamiento que por la impulsividad. Sabe como comportarse en diversas situaciones y como manejar sus reacciones emotivas; casi siempre se muestra cordial, centrado y racional, ya que sus estados emocionales no influyen de manera descontrolada sobre sus comportamientos. Muestra facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Cuenta con la capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto, se refiere a adaptarse y trabajar sin problema en distintas situaciones, con personas diferentes o desconocidas. Incluye saber entender y valorar puntos de vista diferentes a los propios, promover los cambios propios de la organización y saber adaptarse a los mismos. Con frecuencia es capaz comprender los problemas o necesidades de los demás y le entusiasma ayudar a otros y cooperar con quienes se lo pidan. Le gusta realizar sus actividades con la máxima calidad posible tomando en cuenta todas las normas relacionadas a su trabajo.

LIDERAZGO HIGH POTENTIAL

Valor Requerido: 10.00 Valor Obtenido: 4.22 Porcentaje: 42.20%

NIVEL POCO DESARROLLADO

El Perfil de alto Potencial (HiPo) es la determinación o pronóstico de las posibilidades de desarrollo de una persona para estimar qué tipo de puestos puede llegar a alcanzar en una organización y consecuentemente encaminarle en su trayectoria profesional. Supone un proceso determinante en la estrategia de la empresa, al establecer con criterios objetivos, qué personas pueden ser competentes para ocupar los puestos/roles de impacto en la organización.

En base a esto la persona evaluada se encuentra en **el nivel bajo** en cuanto a las posibilidades de desarrollo de su potencial en el siguiente eje:

El eje tiene que ver con el **POTENCIAL DE LIDERAZGO** ya que es una persona que cuenta con poca capacidad para adaptarse a tener un buen desempeño en una cultura organizacional particular de ahí nace su falta de compromiso organizacional y de interés por tener conciencia organizacional. Seguramente cuenta con poca habilidad para construir relaciones óptimas, incapaz de resolver conflictos entre áreas o personas, habitualmente demuestra su poca capacidad de persuasión e impacto personal, basados probablemente en su bajo nivel de integridad. Cuenta también con una inapropiada capacidad de servicio al cliente, tanto interno como externo, con escaso dominio de sí mismo para tener alto nivel de tolerancia al trabajo bajo presión. No tiene claros los objetivos que debe alcanzar, cuenta con poca habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de negocios, muestra un bajo nivel de preparación en su área, inusualmente está en búsqueda de información, más allá de las preguntas rutinarias o de lo que requieren en el puesto; no tiene tendencia a la investigación, pocas veces aplica las herramientas formales e informales para recaudar la misma e no suele investigar antes de realizar una tarea, está conforme hasta obtener evaluación precisa e indispensable para elaborar de mejor forma sus actividades, no se interesa sobre temas de actualidad que podrían ser útiles a la empresa u organización, ni está atento a recibir cursos de actualización y le molesta recibir feedback como parte de su crecimiento. Además da soluciones poco creativas sin mayor reflexión; incluye una poca disposición a cambiar de enfoque o de la manera de concebir la realidad, sin buscar una mejor forma de hacer las cosas. Tiene un pensamiento convencional sobre todo porque le cuesta interpretar y procesar lo intangible. No está atento a las tendencias del mercado para cubrir las necesidades del cliente sin crear soluciones o alternativas atractivas y prácticas. Habitualmente es poco original y proactivo y no está abierto a discernir y observar de manera diferenciada, demuestra poca empatía hacia la gente y hacia las ideas divergentes, de modo que no es capaz de percibir los sentimientos de nuestros semejantes tampoco intenta captar la forma en que se mira desde su perspectiva para reacomodar ideas, conceptos, gente o cosas, para trasponer las funciones de los objetos y utilizarlas de maneras nuevas.

RAZONAMIENTO HIGH POTENTIAL

Valor Requerido: 10.00 **Valor Obtenido:** 5.04 **Porcentaje:** 50.35%

NIVEL POCO DESARROLLADO

El Perfil de alto Potencial (HiPo) es la determinación o pronóstico de las posibilidades de desarrollo de una persona para estimar qué tipo de puestos puede llegar a alcanzar en una organización y consecuentemente encaminarle en su trayectoria profesional. Supone un proceso determinante en la estrategia de la empresa, al establecer con criterios objetivos, qué personas pueden ser competentes para ocupar los puestos/roles de impacto en la organización.

En base a esto la persona evaluada se encuentra en **el nivel bajo** en cuanto a las posibilidades de desarrollo de su potencial en el siguiente eje:

RAZONAMIENTO, es una persona con **escaso potencial** para reunir y sintetizar información. Posee **poca habilidad** para comprender y dar solución inmediata a problemas laborales. Con sus ideas no puede aportar satisfactoriamente en el crecimiento laboral. Su aprendizaje es lento y tiene escasa habilidad para tomar decisiones cuando falta información, le cuesta inferir datos y extraer conclusiones de acontecimientos originados en el trabajo, es una persona con poca capacidad de razonamiento lógico, numérico y verbal lo cual es negativo desde el punto de vista que "todo especialista debe ser también un generalista". De modo que limita su campo de competencia y no es capaz de comprender en profundidad el lenguaje, el pensamiento, la lógica y los métodos utilizados dentro de los varios campos; sus relaciones lógicas le dificultan hacer esquemas, cálculos, afirmaciones, proposiciones, gráficos por el limitado pensamiento abstracto con el que cuenta, el cual es clave para hallar la respuesta más rápidamente, analizar cada elemento por separado y a la vez, como parte de un conjunto.
